

## **Золотухина Н.М. ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ БУХГАЛТЕРСКОЙ СЛУЖБЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Переход экономики Украины к рынку предусматривал, наряду с решением многих экономических вопросов, создание соответствующего хозяйственного механизма, который бы отвечал требованиям рынка, прежде всего, в отношении управления конкретным предприятием.

Значительная часть экономической информации о хозяйственной деятельности предприятия формируется в таких подсистемах управления, как бухгалтерский учет, контроль и экономический анализ, каждая из которых требует соответствующей организации. Прежде всего это касается бухгалтерского учета, который находится в стадии реформирования.

Цель статьи состоит в определении основных задач – составляющих процесса создания эффективной организационной системы бухгалтерского учета на предприятии.

Согласно Закону Украины «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности в Украине» каждое предприятие, независимо от организационно-правовой формы и видов деятельности, должно вести непрерывный бухгалтерский учет со дня его регистрации до ликвидации, а ответственность за организацию и ведение учета несет собственник или уполномоченный им орган, осуществляющий руководство предприятием.

Бухгалтерский учет – одна из составляющих системы учета на предприятии, представляет собой процесс формирования информации, которая обобщается в формах финансовой отчетности.

Следовательно, основной задачей бухгалтерского учета является создание достоверной учетной информации в целях формирования достоверной финансовой, налоговой, статистической отчетности для принятия на её основе управленческих решений.

Законом предусмотрены четыре организационные формы обеспечения ведения бухгалтерского учета, из которых наиболее распространенной является создание бухгалтерской службы во главе с главным бухгалтером.

Для выполнения функций, задач бухгалтерского учета, а также контроля их выполнения необходимо соответствующее кадровое обеспечение. Значительная часть работников управления занята бухгалтерским учетом, контролем и анализом. Это, в первую очередь, аппарат бухгалтерии, который непосредственно ведет бухгалтерский учет, исполняет контрольную и аналитическую работу.

Как свидетельствует практика, в силу ряда объективных и субъективных обстоятельств количество штатных бухгалтеров все больше ограничивается, иногда до одной должности – главного бухгалтера, а круг его функциональных обязанностей постоянно расширяется. Современный главный бухгалтер, кроме выполнения непосредственно учетных функций, должен соблюдать нормы налогового законодательства, составлять статистическую и другую отчетность, ориентироваться в современных технологиях обработки информации, быть контролером и аналитиком, готовить проекты соответствующих управленческих решений и т.п.

Организовать работу людей, занятых бухгалтерским учетом, контролем и анализом хозяйственной деятельности, не является простым решением, поскольку необходимо организовать работу не только непосредственно занятых на бухгалтерских работах, но и многих работников других служб.

Научно-технический прогресс вносит большие изменения в характер и содержание работы персонала. В этих условиях научная организация труда работников бухгалтерии становится объективной потребностью и представляет собой комплекс организационных мероприятий.

На современном этапе развития общества к организации труда учетных работников предъявляются такие требования:

- комплексный подход;
- использование научных достижений связанных с бухгалтерским учетом;
- четкое обслуживание и своевременная подготовка информации.

В совершенствовании работы большую роль играет разделение труда. Сущность разделения труда в отрасли бухгалтерской работы – означает выделение учетного, контрольного и аналитического процессов в отдельные виды работ.

Совокупность операций дает возможность выделить организационные места, которые характеризуют исполнительные должности. Эти должности могут быть трёх уровней:

1. высоко квалифицированные специалисты (главный бухгалтер, главный экономист);
2. специалисты среднего уровня (старший бухгалтер, старший экономист, руководитель сектора, группы);
3. технические исполнители (фактурист, учетчик).

От организационной структуры, сложности, масштабов и объема работ зависит форма разделения труда, профиль подразделения учета, контроля и анализа, а также профессионо-квалификационный состав работающих. Для того, чтобы обеспечить исполнение всех функций учета, контроля и анализа, необходимо правильно определить количественный состав персонала.

При решении вопроса разделения труда следует учитывать индивидуальные особенности работников, а также возможность восприятия и обработки ими информации с использованием технических средств и вычислительной техники.

Численность работников для выполнения учетных работ определяют методом прямого расчета на основании объема работ и норм.

Практический опыт показывает, что количество работников бухгалтерии наиболее правильно определять по каждому топологическому подразделению (основные средства, материалы, оплата труда и т.д.).

Главным моментом является единица измерения. Для расчета объема учетных работ сейчас используют такие единицы измерения:

- один первичный приходно-расходный документ;
- количество строк и столбцов в одном документе;
- количество работников, состоящих на табельном учете;
- количество работников, которых обслуживает один бухгалтер;
- степень автоматизации.

На основании показателей объемов работ в нормах времени на один документ определяют общее количество учетных работников в каждом топологическом подразделении по формуле

$$Ч о . п . = X Н ч / 9360,$$

где  $X$  – среднемесячное количество первичных документов;

$Н ч$  – норма времени на один документ;

$9360$  – месячный фонд рабочего времени одного бухгалтера, мин.

С помощью этого метода можно приблизительно определить необходимое количество учетных работников (приблизительно потому, что в каждый период времени обрабатывается разное количество документов).

Учетный, контрольный и аналитические процессы осуществляются в бухгалтерии предприятия и других функциональных подразделениях аппарата управления, что требует четкого определения задач и функций как каждого с этих подразделений, так и отдельных должностных лиц. С этой целью следует построить организационно-функциональную модель бухгалтерии и других подразделений.

Для организации учета, контроля и анализа хозяйственной деятельности как функций управления необходимо определить структурные подразделения, их задачи, построить организационную структуру бухгалтерской службы.

Различают три организационные структуры аппарата бухгалтерского учета: линейную, линейно-штабную, и функционально-комбинированную.

Линейная организация предусматривает непосредственное подчинение всех исполнителей руководителю – главному бухгалтеру. Такая организационная структура характерна для небольших хозяйств (рис. 1).

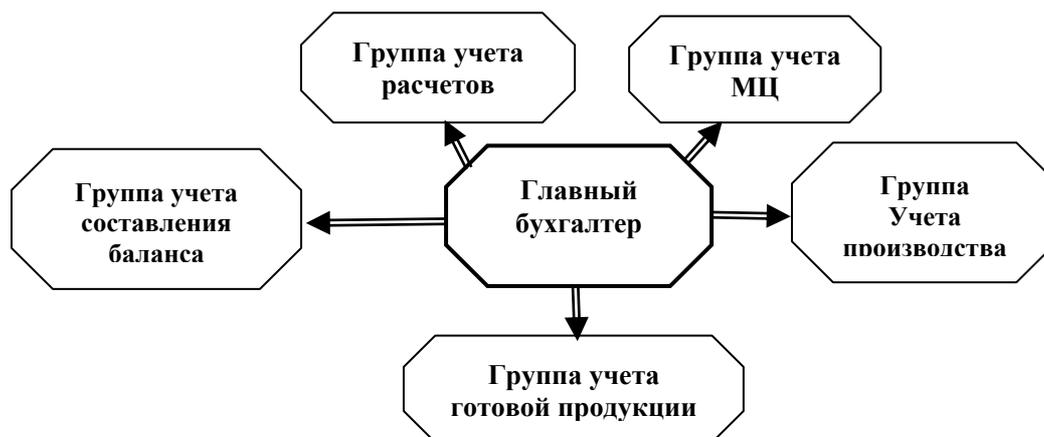


Рис. 1. Линейная организация структуры аппарата бухгалтерского учета.

При линейно-штабной организации структуры бухгалтерского учета, контроля и анализа создаются промежуточные звенья – сектора (подразделения), которые могут объединять несколько групп. Такая организационная структура характерна для большинства хозяйств, где бухгалтерский аппарат насчитывает 10–12 работников (рис. 2).

Система должностей должна полностью отвечать требованиям и отражать используемую структуру аппарата бухгалтерского учета, быть средством эффективного использования человеческих ресурсов.

К важным составляющим организационной бухгалтерской работы на предприятии следует также отнести:

- отбор учетных номенклатур;
- определение форм и составление альбомов первичных документов, учетных регистров, отчетности;
- разработку организационных регламентов (положения о бухгалтерии предприятия, должностных инструкций и т.д.);
- создание системы материальной ответственности;
- разработку обоснованных разовых и постоянных графиков проведения внутривозвратных ревизий, инвентаризаций, других форм и методов контроля.

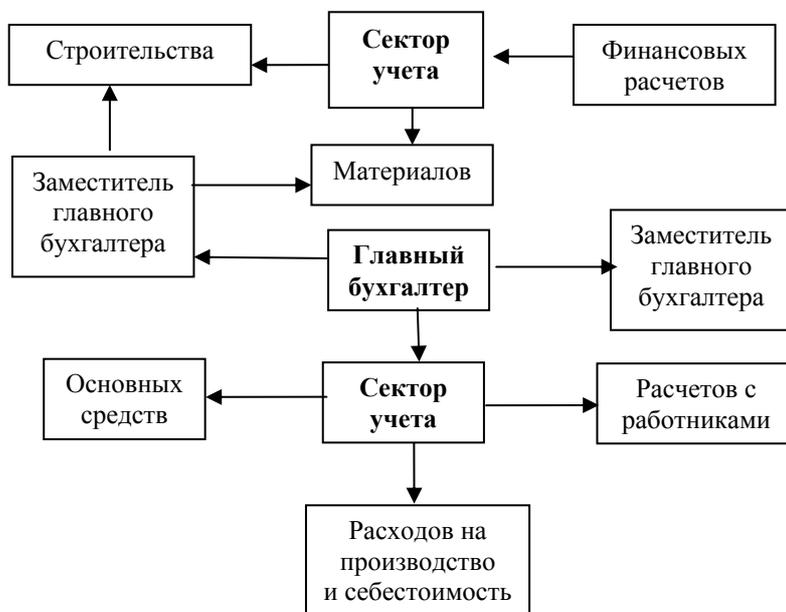


Рис. 2. Линейно – штабная организационная структура аппарата бухгалтерского учета.

Следует также подчеркнуть, что организация учета это не только текущее управление учетом, но и планирование его развития, т.е. не только тактическое, но и стратегическое руководство им.

Объемы статьи не позволяют подробно рассмотреть все составляющие организации бухгалтерского учета на предприятиях, очевидно, это и невозможно, учитывая специфику каждого предприятия. Главное – привлечь внимание научных работников и практиков к «болевым» вопросам, тем более, что в связи с процессом реформирования бухгалтерского учета и широким внедрением современной вычислительной техники, перечень проблемных вопросов организации бухгалтерского учета постоянно увеличивается.

#### Источники и литература

1. Гудзенко Н.М. Теоретичні основи організації системи бухгалтерського обліку // Економіка АПК.–2004. – №12. – С. 48–52.
2. Моссаковский В. Гармонизация учета // Бухгалтерский учет и аудит. – 2006. – №4. – С. 24–32.
3. Правдюк Н.Л., Кривий А.П. Про єдність управлінської діяльності та бухгалтерського обліку у сільському господарстві // Економіка АПК. – 1999. – №3. – С.60–64.
4. Хоптинский Ю. Организационные аспекты бухгалтерского учета // Бухгалтерский учет и аудит. –2003. – № 4. – С.36–39.

#### Ибрагимова Л.С.

### ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

**Введение.** Решение многообразных проблем ускорения социально-экономического развития страны выдвинуло на первый план обеспечение устойчивых темпов роста производительности труда. Это вызвало необходимость углубленного исследования процесса формирования затрат и результатов труда, разработки комплекса важнейших практических рекомендаций по повышению производительности труда, рассмотрению всех факторов и резервов её роста. Тема статьи является довольно актуальной, поскольку рассмотрение факторов и резервов роста производительности труда, послужит вспомогательным звеном, т.к. любое предприятие имеет непосредственное отношение к производительности труда, поскольку от неё зависит весь процесс работы предприятия, его эффективность. Таким образом, следует постоянно изучать факторы и резервы роста производительности труда на предприятии, которые подразумевают ещё не используемые реальные возможности экономии трудовых ресурсов.

**Постановка проблемы.** Одни экономисты считают, что повышающаяся производительность труда не является самостоятельным экономическим законом развития, а выступает составным элементом закона экономии времени. Рост производительности труда – главный фактор повышения эффективности бизнеса. Один из основателей отечественной экономики труда П.Ф. Петровиченко дает такое определение: "Производительность труда – показатель плодотворности целесообразной деятельности людей, измеряемой количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени" [3, с. 48].

Другие утверждают, что закон повышения производительности труда и закон экономии времени представляют собой два органически взаимосвязанных и взаимодействующих, но различных закона, каждый из которых имеет свою сферу действия и функциональное назначение. Эта точка зрения выглядит наиболее правильной и научно обоснованной.

Поэтому можно выделить главную проблему – проблему соотношения повышения производительности труда и экономии времени. Тем не менее, главной, базовой цели управления персоналом, а точнее фак-